

れるように思ったこともありました。ですが、今は子どもが授かって本当によかったと思っております。それまで気づかなかった様々なこと、特に保育園や学童保育の問題点、子育てがしにくい社会環境なども肌身で感じることができます。それに子どもたちにいっまでも手がかかるわけではありませんし、母親が必要なのは一時で、働き続けさえいれば、必ず自分の時間が持て思う存分に仕事ができる日がきっと来るはず、と信じてその日のために子育てを楽しむ時は楽しもうと思っております。

最後になりましたが、こんな私の働き方に柔軟な理解と配慮をしてくださった毎日新聞社と、健康ですくすく育っている子どもたちと、常に力強く支えてくれた夫と私双方の両親、そして何よりも良きパートナーである夫に感謝をし、本日のお話を終わらせていただきます。最後までご静聴いただき、ありがとうございました。

(きむら ようこ 毎日新聞社総合メディア事業部記者)

男女雇用機会均等法15年は女性の働きと 社会の意識をどう変えたか

青柳 武

はじめに

1986年（昭和61）に男女機会均等法が施行されてから15年が過ぎました。婦人少年問題審議会で議論を始めたのは78年（昭和53）の春ですから、議論のスタートから計算して23年になります。均等法をつくった時は「何の効力もないザル法だ」とか「改悪になる」とか、散々の評判でした。

1. 均等法の生い立ちとその成果

長い歴史の中で培われた人々の意識や慣習を急に变えるのは容易ではありません。従って劇的变化は無理としても、“社会の人々の意識を变える”という点では予期した以上の効果があったと思います。女性の働きに対する偏見や違和感は薄れたし、企業も女性の能力を正當に評価しようという方向に形だけでも風向きを変えたと思います。

議論を始めて足掛け8年もかかったことは、今の常識では考えられませんが、立法化について労使代表の思惑は180度違っていても「下手に現状を変えたくない」という点では同じスタンスに立っていましたから、議論を進めるのに驚く程の時間がかかりました。

しかも、議論を煮詰めだすと、生産性、効率性という経済の“物差し”と、家事、育児という次元の異なる問題をどうなじませるか、という立法技術上の難しさがありました。最後まで“総論賛成、各論反対”を打開できず、公益、労働、使用者の三論併記の形で決着するしかなかったのです。いわば“見切り発車”の形で作られた法案は、差別禁止に関わるところは精神規定、努力義務規定ばかりで罰則もなく、“ザル法”の評が生

まれました。

ところが、均等法と併せて改正労働基準法も施行されたのに対し、大企業の対応は意外に速かったのです。もちろん、中小規模の企業では均等法の趣旨が徹底せず、混乱や摩擦が起きたものの、時間がたつにつれて均等意識が醸成されていったと思います。労基法の改正で女子保護に換わり、母性保護重視の育児休業が導入され産休も改善され、一歩前進となりました。

その後、99年（平成11）施行の改正均等法では、募集、配置、昇進についての差別が明確に禁止され、新たにポジティブ・アクションの促進、セクハラ防止への対応などが盛り込まれました。労基法も再度改正され、女性の時間外、休日労働、深夜業の規制が解消され、意欲的に働く女性にとって、以前よりも働きやすい環境になったと言えるでしょう。

この均等法は4年制大学卒業者を対象に考えたものです。当時、高校卒や短大卒に比べて4大卒女子の就職状況は大変厳しかったし、処遇面での男女格差は大きかったのです。その辺を改善しようというのが均等法のねらいでした。均等法の誕生が、4大の女子学生には職業人として生きるインセンティブを与えたと言ってよいのではないのでしょうか。

また、均等法は社会的な影響力をもつマスコミを通じて、古い時代の常識や世の中のムードを変えていく面で効果があったと思います。笑い話になりますが、伝統ある東京六大学野球リーグに初めて女性ピッチャーが登場したではありませんか。来年から五千円札の肖像が新渡戸稲造から樋口一葉に替わりますが、この辺にも世の中の変り様を感じます。

と言っても、均等法施行後15年の状況は決して楽観出来ません。厚生労働省がこの5月に発表した「平成13年度雇用管理基本調査」によると、就職率では確かに男女差は縮まっていますが、配置や配置転換に偏りがあります。それが、昇進、昇格あるいはキャリア形成に影響して女性には不利、という傾向がまだまだあります。

管理職についても女性の割合は、総合職、一般職というコース別人事管理制度を導入している企業の方が、していない企業よりも低いという結果が出ています。また管理職といっても、女性の場合は係長などの下級管理職、課長などの中間管理職止まりというのが一般的な傾向で、部長のような上級管理職、重役陣に名を連ねる女性は至って少ないのです。

2. 不況下の新たな問題、一層厳しさを増す

最近、ますます先が見えない深刻な不況の中で、新しい問題が始まっています。企業がコスト節減のために、従業員構成の非正規社員化を進めていることです。正規社員は基幹的要員だけに抑え、その他はパート、アルバイト、派遣社員、契約社員など多様な非正規社員の組合わせで対応しようというものです。

この非正規社員には女性が圧倒的に多いことに問題があります。1カ月、3カ月、半

年などの短期契約が普通であるから不安定の就労だし、収入は低いですし、キャリアが身につきません。企業は生き残りをはかっていることなのでしょうが、事実上の女性差別になってしまいます。

また新しい能力主義管理のやり方として、企業が様々な資格制度を職場に導入しようとしています。資格試験にパスしないと新しい業務への転換は出来ないし、昇進、昇格もないという峻別主義の人事管理です。そうすると従業員は昼夜の別なく労働と学習に骨身を削ることになり、とくに家事、育児を抱えている女性にとっては極めてハードな日常となるでしょう。

このように、働く女性が置かれている状況に何一つ楽観できるものはありません。これは男女について言えることですが、漫然と高校に進み、漫然と大学に入り、格別の目標もなしに漫然と就職するという多くの日本人が辿ってきた時代は過ぎました。大学進学の時は何のために何を勉強するのか、何のためにどういう学部、学科を選ぶのか、キチンと方向を考えて行動をしないと間に合いません。

そうでないと、どんどん先を読んで新しいビジネスを開拓したり、社内態勢を作ろうとする企業側の動きについていけず、就職戦線から取り残されるし、社内でも脱落してしまうでしょう。現に卒業1年前の3年の終わりには採用試験を終える傾向ですから、余程前から“臨戦態勢”を整えることが肝要ですし、キャリア形成に役立つ学習努力を積み重ねることが必要ではないでしょうか。

(あおやぎ たけし 元昭和女子大学図書館長 一般教養科非常勤講師)

講演：第2部 女性のキャリア形成のバリア・フリーにむけて

キャンパスセクシュアルハラスメントを考える —社会人となる前の人権侵害—

田中 かず子

はじめに

今日私がお招きいただいたのは、私がキャンパス・セクシュアル・ハラスメント全国ネットワーク（以下、CSH全国ネット）のメンバーとして活動しているからだと思います。そこで、私がセクシュアル・ハラスメント（以下、SH）の問題にかかわるようになった経緯から話をはじめたいと思います。私がSHに関わり始めるきっかけは、ガイヤという学生の自主的グループとの出会いでした。ガイヤはキャンパスライフをチェックしようという企画をたて、SHを取り上げることにしたのですが、そのとき私がアンケート調査の相談にのったわけです。1993年のことですが、全学に調査票を配布し、集計データは学生が自主的に分析して、その結果を大学側が全学に配布するという画期的な活動でし